

台糖公司主管性別統計分析

台糖公司

壹、緣起

台糖公司早期以砂糖及糖業副產品產銷為主，屬勞力密集型產業，因此須體力性及工業技術性工作的男性員工較多，另由於國營事業升遷體系須具備資歷，就目前女性員工資歷多較男性資淺，故女性主管比例因而受影響偏低。

近年來台糖公司積極推動多角化及轉型，成立砂糖、生物科技、精緻農業、油品、畜殖、休閒遊憩、商品行銷等多個事業部，已從「單純砂糖產銷事業」之傳統農業加工業，逐漸轉型為涵蓋農、工、商及服務業等多面向之綜合事業體，目前更以融入循環經濟為營運思考中心，發展新農業、養豬現代化、文旅休閒、綠能、資源再利用(沼氣能源、生質材料)及糖業文創等開啟新樣貌，配合企業轉型，期能為性別衡平發展，開拓嶄新空間。

貳、員工性別統計概況

一、女性員工比率逐年提升

台糖公司 90 年代員工人數中，女性比率不及 1 成，近年總人數由 101 年逾 4 千人逐年因退休與精實致人力下降，108 年為 3,451 人，其中女性員工比率逐年上升，106 年突破 1 成，108 年升至 15.1%(圖一)。

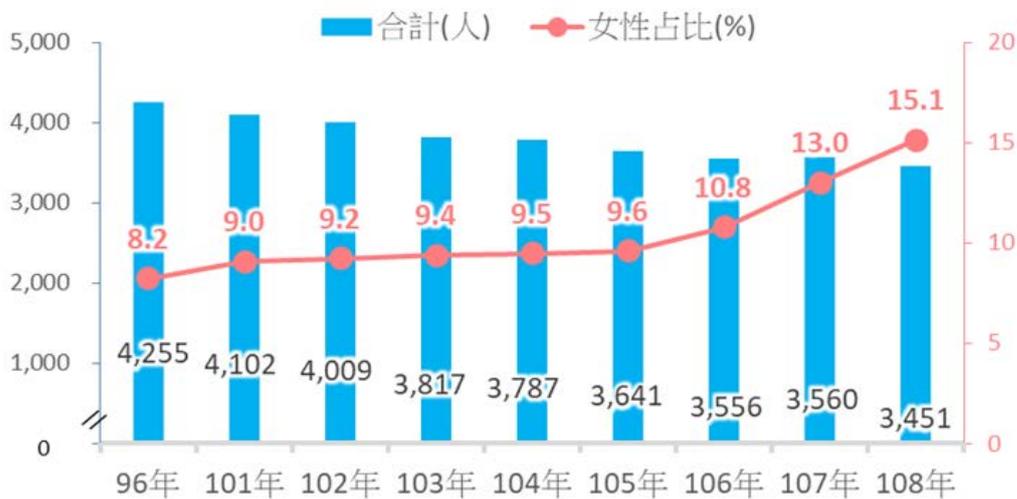
二、近年新進員工性別比例(每百女子所當男子數)逐年下降

台糖公司為了留住具有競爭力之人才，努力建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練發展機會等，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。自 106 年起開始活化組織新血，

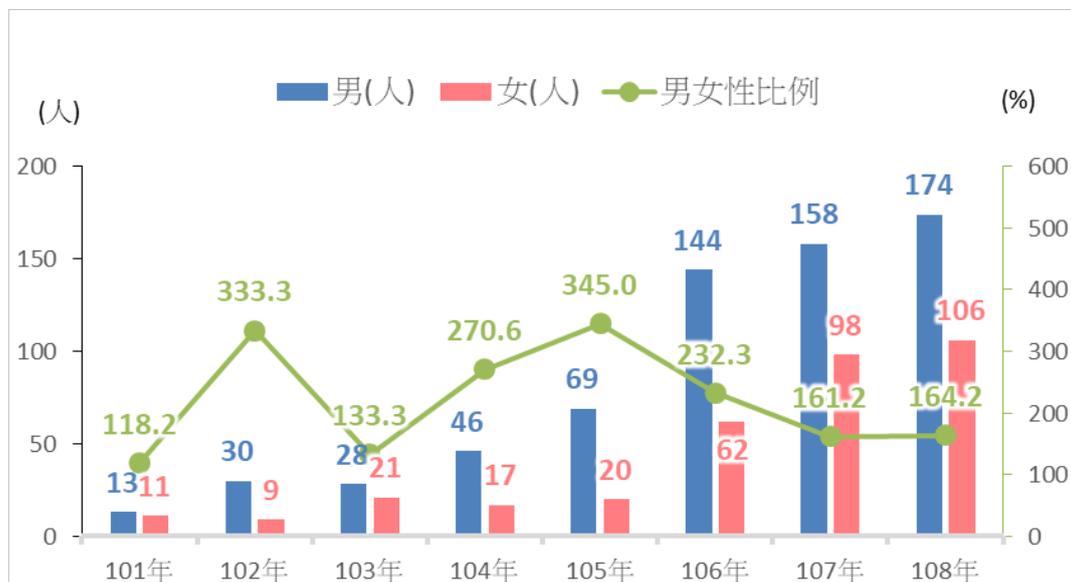
在人才延攬上，謹守公平、公正、誠信原則，對員工之招募、甄選、聘僱，皆符合政府法令規定，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以工會會員身分為由，予以歧視及差別薪酬待遇。

若以男性員工數對女性的比例(每百女子所當男子數，女性=100)觀察新進員工性別平等趨勢，105年性比例為高達345.0，亦即男性員工數約為女性的3.45倍，惟自106年起新進人員女性大幅成長，性比例連續3年下降，108年降至164.2(圖二)。

圖一、員工人數



圖二、新進員工男女性比例



參、女性主管統計概況

一、工作資歷與養成影響女性晉升

近3年女性主管比例雖逐年上升，惟約僅占5%(表一)，係因台糖公司產業性質特殊，90年代女性員工人數比例甚低，均不及1成，但近年隨著多角化經營，產業性質朝向服務業發展，女性員工進用比例持續提升，惟尚須足夠工作資歷與養成使得擔任主管職務，致比例提升速度緩慢。

表一、台糖公司主管人數—按性別分

單位：人；%

年度	合計	男		女	
		人數	比率	人數	比率
106年	660	627	95.0	33	5.0
107年	651	618	94.9	33	5.1
108年	608	573	94.2	35	5.8

二、女性主管年輕化開始起步

台糖公司主管人員亦有逐步年輕化趨勢，31-40歲男性主管由106年0.5%上升至108年1.4%(表二)，同齡女性主管由0%上升至11.4%，分別提升0.9個百分點與11.4個百分點，顯示女性主管年輕化速度較男性快速，未來期透過女性員工比例的提升，進一步逐年提高女性主管比例。

肆、提升女性主管比率的因應對策

一、問卷訪談瞭解性別平等需求

為了解台糖公司女性擔任主管所經歷之過程、需具備之能力與態度等，以作為探討女性從業人員調升主管應儲備之職能與心理態樣之調整，經由全體女性主管進行問卷調查分析。

由相關結果顯示：強化托育相關服務、評估夜間工作者如遇有特

殊需求時，提供備勤宿舍之可行性，以及兼顧考量跨單位輪調人員之期間及區域範圍等，皆為辦理相關公務時應納併衡酌之事項。

表二、主管人數—按性別與年齡分

單位：人；%

	男					女				
	合計	30歲以下	31-40歲	41-50歲	51歲以上	合計	30歲以下	31-40歲	41-50歲	51歲以上
人 數										
106年	627	0	3	114	510	33	0	0	5	28
107年	618	0	3	104	511	33	0	0	5	28
108年	573	0	8	88	477	35	0	4	6	25
百 分 比										
106年	95.0	0	0.5	18.2	81.3	5.0	0	0.0	15.2	84.8
107年	94.9	0	0.5	16.8	82.7	5.1	0	0.0	15.2	84.8
108年	94.2	0	1.4	15.4	83.2	5.8	0	11.4	17.2	71.4

二、重視每位員工於工作職能養成與終生學習

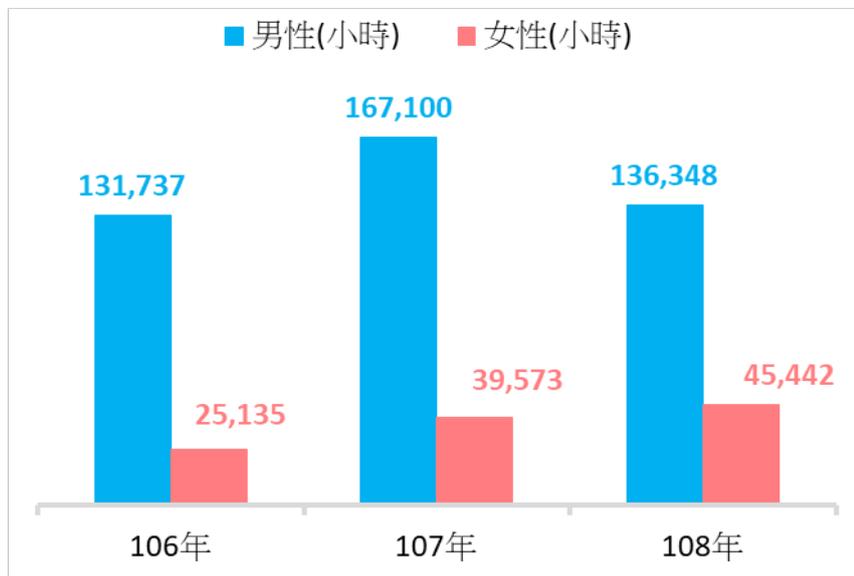
台糖公司重視每位員工對於工作職能的養成與終生學習，於每年11月底前，請各處室及單位編列提升單位營運及管理績效有助益之課程計畫，並送人力資源處編列年度教育訓練明細表及作為核撥教育訓練費用款項之依據。

為培養員工的知識和專業技能，提高工作績效和品質，訂定「台糖公司人力資源培育與發展實施要點」，依據從業人員職位及職等之不同，訂定每人每年最低訓練時數，落實推動升遷制度與教育訓練結合措施，期提升從業人員工作知能、技術，並培養正確工作態度。台糖公司於員工進用後隨即進行關於自身權益、安全衛生及公司內控等相關的教育訓練，並不斷探求組織和個人需求，隨時檢視、逐步開展各項必備訓練，以提升個人生涯發展所需之知識及技能。

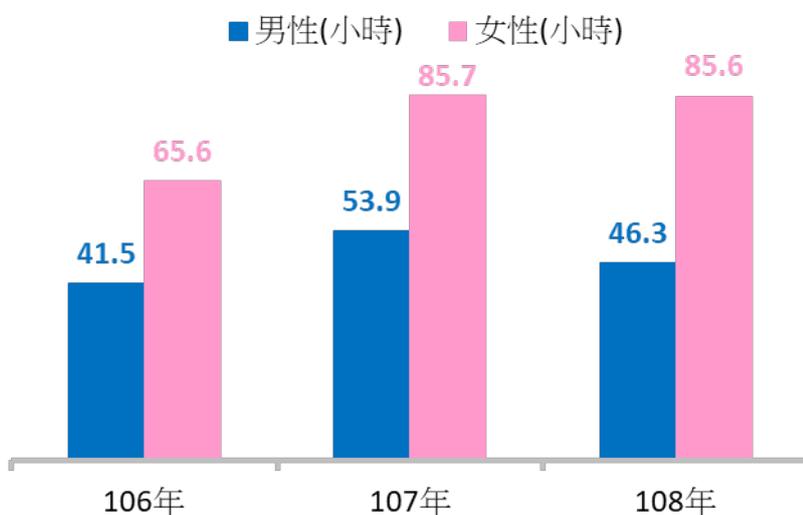
三、女性員工受訓參與提升

由近年台糖公司員工受訓時數參與情況觀察，因男性員工人數大於女性，致男性員工受訓總時數明顯較女性高，107年逾16萬小時，108年則降至13.6萬小時，惟從成長幅度觀察，近年女性受訓總時數快速成長，108年較107年成長14.8%，優於男性；若以平均時數觀察，則女性明顯高於男性，且成長幅度亦高於男性，顯示台糖公司女性員工受訓參與提升(圖三、圖四)。

圖三、台糖公司員工受訓總時數



圖四、台糖公司員工平均受訓時數



伍、結論

台糖公司推動 MA 儲備幹部制度，以拔擢 35 歲以下優秀人員提早遞補 36~50 歲之職務缺口，透過各單位鼓勵女性員工多參與基層及中階主管培訓，並適時提升其主管候用列冊機會，以提早拔擢為主管。另亦同步規劃開辦女性主管培力工作坊，培訓對象為候用列冊或主管培訓班結業之女性從業人員，期能藉由開辦課程以加速改變職場刻板印象，協助並培養女性面臨困境之解決能力。